

# ハラスメント対応特別相談窓口を開設！

開設期間：平成29年7月～平成29年12月

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

ひとりで悩まないで  
まずは相談してください



会社が動かないと解決し  
ません

## 職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

- ① 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および
- ② 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラなど）  
とは

- ① 妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といい、法律で禁止されています。
- ② また、妊娠、出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚等からの嫌がらせが問題となっています。事業主はいわゆるマタハラを防止するための措置が義務づけられました。（※平成29年1月1日施行）

### 職場のセクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、または、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

事業主には、職場のセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務づけられています。

### 職場のパワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

#### 「職場での優位性」とは

職務上の地位に限らず、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験などのさまざまな優位性が含まれます。

#### 「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を發揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。



相談して  
ください!

都道府県労働局があなたのお力になります!

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください!! 相談は無料です!



○会社に対し、法律や制度の説明をします。

○会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。

○会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停、あっせんなど個別紛争解決の援助を行います。

## ハラスメント対応特別相談窓口

担当：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

受付時間 9時～17時

※都内にお勤めの方、企業の担当者様からのご相談をお待ちしています。  
時間に余裕を持って、お電話またはご来庁ください。ご予約も承っております。

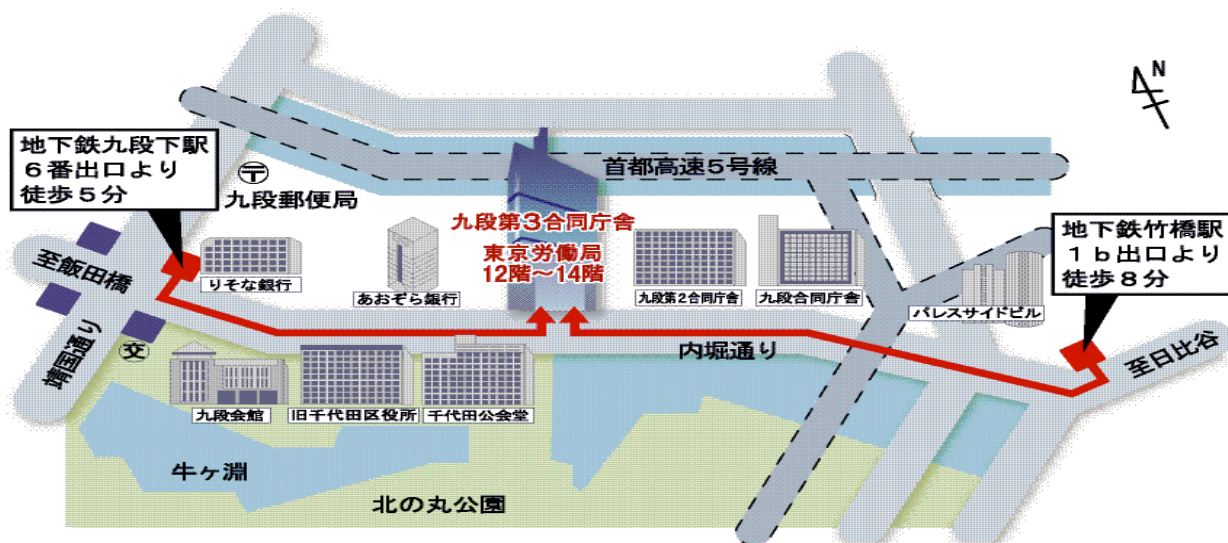
電話番号 セクハラ、いわゆるマタハラ等については

**03-3512-1611**

パワハラについては

**03-3512-1608**

住所 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階



以下の窓口でも相談に応じています。

・最寄りの労働基準監督署の総合労働相談コーナー

(住所・電話番号は、東京労働局HP上の

「窓口相談」→「総合労働相談コーナー」をクリック!)

・有楽町総合労働相談コーナー(フリーダイヤル 0120-601-556)